

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kondisi penempatan pegawai bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung cukup setuju/cukup efektif, artinya secara umum responden beranggapan bahwa penempatan pegawai bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung yang dilaksanakan kepada para pegawainya sudah terealisasi cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden pada Variabel X yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup setuju/cukup efektif. Pada indikator kemampuan, kecakapan, dan keahlian mendapat tanggapan cukup setuju/cukup efektif dari responden. Namun, untuk indikator kemampuan mendapatkan nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu kecakapan dan keahlian. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator penempatan pegawai yang telah ditetapkan organisasi sudah terealisasi dengan cukup baik.
- 2) Tingkat motivasi kerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung dinilai cukup tinggi/baik. Artinya responden

**Nurani Insan Negara, 2014**

***Pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai bagian sumber daya manusia dan umum di PT. KAI (Persero) Bandung***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

beranggapan bahwa dengan adanya penempatan pegawai yang tepat yang mampu meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Pernyataan ini dapat dilihat dari jawaban responden pada Variabel Y yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup setuju/cukup tinggi. Ini berarti bahwa penempatan pegawai dinilai cukup baik berpengaruh terhadap ketiga indikator, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Namun untuk indikator kebutuhan akan afiliasi mendapatkan nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan indikator lainnya. Kebutuhan akan afiliasi yang dimiliki oleh pegawai masih dirasa sangat kurang sehingga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja kurang terjalin sehingga mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja. Hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi motivasi kerja.

- 3) Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa penempatan pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung. Artinya jika pelaksanaan penempatan pegawai kepada para pegawai bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung dinilai sudah efektif maka motivasi kerja pun akan meningkat juga, begitu pula sebaliknya jika pelaksanaan penempatan pegawai kepada para pegawai bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT. KAI (Persero) Bandung dinilai kurang efektif maka motivasi kerja pun akan menurun pula. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi berada pada kategori tinggi, dengan

demikian menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai memberikan pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai penempatan pegawai dan motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Variabel X Penempatan Pegawai ketiga indikator mendapat tanggapan cukup setuju/cukup efektif dari responden. Penulis menyarankan walaupun pelaksanaan penempatan pegawai pada umumnya sudah tergolong cukup baik tetapi organisasi harus tetap memperhatikan penempatan pegawai yang dilakukan kepada para pegawainya apakah sudah sesuai atau tidak karena hal ini sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
- 2) Variabel Y motivasi kerja mendapat tanggapan cukup setuju/cukup tinggi dari responden. Hanya satu indikator yang mendapatkan tanggapan tidak setuju/tidak tinggi yaitu kebutuhan akan afiliasi. Penulis menyarankan agar para pegawai dapat berhubungan dengan baik bersama rekan kerja dan memiliki rasa senang dalam memberikan bantuan terhadap sesama rekan kerjanya, karena hal ini dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi kerja pun akan meningkat.
- 3) Penempatan pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja.

Maka PT. KAI (Persero) Bandung harus senantiasa memperhatikan

penempatan pegawai apakah sudah sesuai atau belum. Apabila setelah pelaksanaan penempatan pegawai ternyata motivasi kerja menjadi turun itu berarti pelaksanaan penempatan pegawai belum tepat sasaran sehingga tidak efektif. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi menimbulkan motivasi kerja sehingga selain penempatan pegawai harus ada faktor-faktor lain yang membuat seluruh pegawai untuk lebih termotivasi demi memajukan perusahaan.